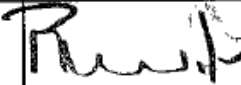


 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA 2026

	ELABORÓ	REVISÓ			APROBÓ
FIRMA					
NOMBRE	Dra. Rosana Alexandra Santos Ángel	Ing. Johan Andrés Sánchez Ruiz	Dra. Johana Bolívar Cuellar	Dr. Jorge Enrique Pedraza	Dr. Diego Alejandro García Londoño
CARGO	Profesional de Talento Humano	Referente de Planeación	Referente de Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero	Gerente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. OBJETIVOS	4
4. ALCANCE	4
5. CONTROL DE CAMBIOS	4
6. DEFINICIONES.....	4
7. NORMATIVIDAD	6
8. RESPONSABILIDADES.....	6
9. PLAN DE PREVISIÓN	6
10. PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL	7
11. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:.....	7
12. PERMANENCIA:	7
13. RETIRO:	8
14. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2026.....	10
15. BIBLIOGRAFÍA	12

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL	
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO
		TH_PLI_17
		VERSIÓN
		03
		VIGENCIA
		27/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

Es importante para la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha a través del proceso del talento humano establecer lineamientos que permitan la planificación organizacional, como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales mediante acciones para proyectar y suplir las necesidades de personal de la institución.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Previsión de personal, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la previsión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

3. OBJETIVOS

General: Diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

Específico: Identificar las necesidades del recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios de la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha.

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de personal permitirá aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para cada vigencia en la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha desarrollando de manera controlada los procesos y procedimientos establecidos en la Entidad para la provisión de los cargos. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

DESDE: La identificación de cargos vacantes en la planta de personal.

HASTA: Provisión de los cargos vacantes.

5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
31/01/2023	00	Creación de documento, cambio de razón social
26/01/2024	01	Actualización de documento 2024
23/01/2025	02	Actualización de documento 2025
27/01/2026	03	Actualización de documento 2026

6. DEFINICIONES

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

SERVIDOR PÚBLICO: La Constitución en su artículo 123 desarrolla el término de "servidor público" es genérico, el cual engloba varias especies, entre las cuales se encuentran los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. Así mismo en el artículo 125 de dicha norma señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

NIVEL DIRECTIVO: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

NIVEL PROFESIONAL: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

NIVEL TÉCNICO. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

NIVEL ASISTENCIAL: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL	
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO
		TH_PLI_17
		VERSIÓN
		03
		VIGENCIA
		27/01/2026

labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7. NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 2482 de 2012, Derogado por el Decreto 1083 de 2015, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes, departamento administrativo de la función pública dirección de empleo público, febrero 29 de 2012.

8. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan Institucional de previsión de personal corresponde a la subgerencia administrativa a través del Coordinador de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha.

9. PLAN DE PREVISIÓN

1.1. Metodología de Previsión

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

El Plan de Previsión de personal, tiene como insumo el Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

10. PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo con otro funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos mientras se surte el proceso de convocatoria de la comisión nacional del servicio civil y se tenga la lista de elegibles o a través de nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

11. PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:

Los empleos de libre nombramiento y remoción, de la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha serán provistos por nombramiento ordinario o por un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo contemplados en el manual de Funciones de la ESE y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004.

12. PERMANENCIA:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) Mérito: A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación: El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) Promoción de lo público: Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

13. RETIRO:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha son aplicables:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c. Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada.
- d. Por renuncia regularmente aceptada.
- e. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- f. Por invalidez absoluta.
- g. Por edad de retiro forzoso.
- h. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- i. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- j. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- k. Por orden o decisión judicial.
- l. Por supresión del empleo.
- m. Por muerte.
- n. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

La ESE Región de Salud Soacha, se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes.

De acuerdo con lo anterior, se identificaron veintitrés (23) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

PREPENSIONABLES	
1 AÑOS	5
2 AÑOS	4
3 AÑOS	1
CUMPLIDOS	13
TOTAL	23

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional mientras se realiza la convocatoria a cargo de la comisión nacional de servicio civil. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad,” discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El proceso de Gestión del Talento Humano obtuvo a través de la ejecución de este plan para la vigencia 2026, la información parcial para poder definir las estrategias de la cobertura de necesidades de la Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha.

14. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2026

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<u>NIVEL DIRECTIVO</u>			
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	11
3	SUB-GERENTE	90	5
1	JEFE OFICINA	6	5
5	SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
<u>NIVEL PROFESIONAL</u>			
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	13P
5	MEDICO GENERAL	211	13p
1	MEDICO GENERAL	211	13
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16
3	ODONTÓLOGO	214	10
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11P

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11
2	ENFERMERO	243	8
33	SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TÉCNICO			
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	5
4	SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
4	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P
18	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7P
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	8
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
2	SECRETARIO	440	6P
2	SECRETARIO	440	6
40	SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
82	TOTAL, EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA		
No. CONTRATOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR	CÓDIGO	NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATAD AS
7	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8
2	CELADOR	477	8
9	SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE PERSONAL		
	PROCESO: Gestión de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_17
		VERSIÓN	03
		VIGENCIA	27/01/2026

91	TOTAL PLANTA

A la fecha en la planta de personal se encuentran tres cargos en provisionalidad.

NUMERO	CARGO EN PROVISIONALIDAD
1	ODONTÓLOGO 4H
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
3	TOTAL PROVISIONALES

NOTA: la provisión de los cargos vacantes está bajo las acciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.